

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Konsep Teoretis

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu lembaga karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.¹¹ Mempermudah pemahaman tentang motivasi kerja, terlebih dahulu kita mengetahui apa itu motivasi. Motivasi berasal dari kata latin *movire* yang berarti dorongan atau menggerakkan.¹² Sedangkan kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia.¹³

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁴

Menurut Mc. Donald sebagaimana dikutip oleh Sadirman motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹⁵

¹¹Malayu Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara, hal. 141

¹² *Ibid.*

¹³Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta, 2005, hal. 11

¹⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2006, hal. 281

¹⁵Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 73.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu tindakan tertentu guna mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhannya. Jadi motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan sejumlah aktivitas atau pekerjaan dibidang pendidikan pengajaran agar tercapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Menurut Sadirman motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- 4) Lebih senang bekerja sendiri
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.¹⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, maka seseorang memiliki motivasi kerja yang cukup kuat dan ciri motivasi tersebut sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar.

Kinerja menunjukan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang

¹⁶*Ibid.*, hal. 83.

mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya. Menurut Sutermeister (1976:45) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi. Bila digambarkan akan nampak sebagai berikut :

1. Technology
2. Ability
3. Motivation
4. Productivity
5. Employee Performance¹⁷

Sementara itu Gibson et al (1995: 56), memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap performance/kinerja, yaitu :

1. Variabel Individu, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal – usul, jenis kelamin).
2. Variabel Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
3. Variabel Psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

pendapat tersebut menggambarkan tentang hal-hal yang dapat membentuk atau mempengaruhi kinerja seseorang, faktor individu dengan karakteristik psikologisnya yang khas serta faktor organisasi berinteraksi dalam suatu proses yang dapat mewujudkan suatu kualitas kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan peran dan tugasnya dalam organisasi.

¹⁷ Pengembangan Kinerja Guru _ Dr. Uhar Suharsaputra.htm diakses pada tanggal 04 July 2014

Sementara itu Zane K. Quible (2005:214) berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menyatakan: “basic human traits affect employees’ job related behaviour and performance. These human traits include ability, aptitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality”. Ability atau kemampuan akan menentukan bagaimana seseorang dapat melakukan pekerjaan, bakat akan berperan dalam membantu melaksanakan pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaannya, demikian juga halnya dengan persepsi, konsep diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Semua itu akan berpengaruh terhadap dorongan (motivasi) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian kajian tentang kinerja memerlukan juga pembahasan tentang motivasi sebab perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlepas dari dorongan yang melatarbelakanginya.

Dorongan untuk melakukan atau mengerjakan sesuatu dapat bersifat intrinsik dan ekstrinsik, dorongan intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang dan mengarah pada suatu objek tertentu untuk berbuat atau berperilaku, sementara dorongan ekstrinsik merupakan dorongan akibat rangsangan-rangsangan dari luar yang dalam hal ini faktor organisasi dan kepemimpinan dapat dipandang sebagai contoh faktor eksternal yang akan mempengaruhi pada kinerja seseorang dalam organisasi.

b. Macam-macam Motivasi Kerja

Berbicara tentang macam-macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi menurut Malayu Hasibuan jenis motivasi dibagi menjadi:

- 1) Motivasi positif¹⁸
- 2) Motivasi negatif.

Sedangkan menurut Sardiman macam-macam motivasi dibagi menjadi:

- 1) Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya.
 - a) Motif-motif bawahan
 - b) Motif-motif yang dibawah.
- 2) Jenis motivasi menurut pembagian dari *Woodworth* dan *Marquis*.
 - a) Motif atau kebutuhan organis
 - b) Motif-motif darurat
 - c) Motif-motif objektif.
- 3) Motivasi jasmaniyah dan rohaniah.
- 4) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik.¹⁹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja biasanya merupakan hal yang sangat rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan- tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran uang atau gaji,

¹⁸Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, hal. 99

¹⁹Sardiman, *Op. Cit.*, hal. 89

keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.²⁰

Menurut Sondang P. Siagian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal.

Faktor-faktor internal yang mempengaruhi motivasi antara lain:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat kerja
- 4) Situasi lingkungan pada umumnya
- 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.²¹

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebut maka faktor motivasi kerja guru ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

²⁰Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi, hal. 181

²¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Hal. 294

d. Teori-Teori Motivasi

Menurut H. B. Siswanto dalam buku pengantar manajemen, menyatakan bahwa ada beberapa teori motivasi yaitu sebagai berikut.²²

1) Teori Kepuasan

Teori kepuasan berorientasi pada faktor dalam diri individu yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Pendukung teori kepuasan adalah sebagai berikut:

a) Teori Hierarki kebutuhan Menurut Abraham H. Maslow

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki. Hierarki kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling kuat sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Sedangkan hierarki kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan aktualisasi diri. Hierarki kebutuhan tersebut secara lengkap meliputi lima hal berikut:

- (1) *Kebutuhan fisiologis (Physiologis Need)*, yaitu kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Hal ini berarti bahwa orang tidak tertarik pada uang semata, tetapi sebagai alat yang dapat dipakai untuk memuaskan kebutuhan lain. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.
- (2) *Kebutuhan Keselamatan atau Keamanan (Safety or Security Needs)*, yaitu kebutuhan yang dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Orientasi ketidaksadaran yang kuat kepada keamanan sering dikembangkan sejak masa kanak-kanak. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.

²² H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara Hal. 128-132

- (3) *Kebutuhan Sosial atau Aflikasi (Social or Affiliation Needs)*, yaitu termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.
- (4) *Kebutuhan Penghargaan atau Rekognisi (Esteems or Recognition)*, yaitu kebutuhan akan dihargai karena prestasi, kemampuan, kedudukan, status, pangkat dan lainnya.
- (5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*, yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, keterampilan, dan potensi.

b) Teori Proses (*Proses Theory*)

Teori proses mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana perilaku dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Teori proses merupakan teori dari Victor H. Vroom yang terdiri dari tiga teori. Salah satu teori dari Victor itu adalah teori Penguatan (*Reinforcement Theory*). Penguatan merupakan prinsip belajar yang sangat penting. Tanpa penguatan tidak akan terjadi modifikasi perilaku yang dapat diukur. Para manajer sering kali menggunakan penguatan positif untuk memodifikasi perilaku. Dalam banyak hal penguatan bekerja sesuai dengan diperkirakan sebelumnya.

2) Teori Hedonisme

Menurut pandangan *hedonisme* manusia pada hakikatnya adalah makhluk yang mementingkan kehidupan yang penuh kesenangan dan kenikmatan. Implikasi dari teori ini adalah adanya anggapan bahwa semua orang akan cenderung menghindari hal-hal yang sulit dan menyusahkan. Dan lebih suka melakukan sesuatu yang mendatangkan kesenangan baginya.²³

²³ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, hal.74-77

3) Teori Naluri

Pada dasarnya manusia itu memiliki tiga dorongan nafsu/naluri pokok, yaitu:

- (a) Dorongan nafsu (naluri) mempertahankan diri
- (b) Dorongan nafsu (naluri) mengembangkan diri
- (c) Dorongan nafsu (naluri) mengembangkan/mempertahankan jenis

Dengan dimiliki ketiga naluri itu, maka kebiasaan-kebiasan ataupun tindakan-tindakan dan tingkahlaku manusia yang diperbuatnya sehari-hari mendapat dorongan atau digerakkan oleh ketiga naluri tersebut. Oleh karna itu, menurut teori ini untuk memotivasi seseorang harus berdasarkan naluri mana yang akan dituju dan perlu dikembangkan.

4) Teori Reaksi yang di pelajari

Teori ini berpandangan bahwa tindakan atau perilaku manusia tidak berdasarkan naluri-naluri, tetapi berdasarkan pola-pola tingkah laku yang dipelajari dari kebudayaan di tempat orang itu hidup. Orang paling banyak belajar dari lingkungan kebudayaan ditempat ia hidup dan dibesarkan. Oleh karna itu, teori ini disebut juga *teori lingkungan kebudayaan*. Menurut teori ini, apabila seorang pemimpin ataupun seorang pendidik akan memotivasi anak buah atau anak didiknya, pemimpin ataupun pendidik itu hendaknya mengetahui benar-benar latar belakang kehidupan dan kebudayaan orang-orang yang dipimpinnya.

5) Teori Daya Pendorong

Teori ini merupakan antara “teori naluri” dengan “teori reaksi yang dipelajari”. Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Oleh karena itu, menurut teori ini bila seorang pemimpin ataupun pendidik ingin memotivasi anak buahnya, ia harus mendasarkannya atas daya pendorong, yaitu atas naluri dan juga reaksi dipelajari dari kebudayaan lingkungan yang dimilikinya.

6) Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang banyak dipakai orang adalah teori kebutuhan. Teori ini beranggapan bahwa tindakan yang dilakukan manusia pada hakikatnya adalah untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Oleh karena itu menurut teori ini, apabila seorang pemimpin atau pendidik bermaksud memberikan motivasi kepada seseorang, ia harus berusaha memenuhi terlebih dahulu apa kebutuhan orang yang akan dimotivasinya.

Berdasarkan berbagai pendapat teori motivasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keseluruhan daya penggerak, pendorongan atau dorongan, kebutuhan, ransangan, dan penguatan, harapan dari suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil yang memuaskan dan mencakup didalamnya arah atau

tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku. Jadi, motivasi kerja guru dalam mengajar merupakan keadaan yang mendorong atau mempengaruhi peserta didik yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki bisa tercapai.

2. Prestasi Belajar

a. Pengertian prestasi belajar

Prestasi belajar adalah sebuah kalimat yang terdiri dari dua kata, yakni "prestasi" dan "belajar", mempunyai arti yang berbeda. Untuk memahami lebih jauh tentang pengertian prestasi belajar, peneliti menjabarkan makna dari kedua kata tersebut.

Belajar adalah serangkaian kegiatan jiwa raga untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman individu dalam interaksi dengan lingkungannya yang menyangkut kognitif, afektif, dan psikomotorik.²⁴ Slameto dalam buku karangannya yang berjudul belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya berpendapat bahwa belajar adalah: suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.²⁵ Belajar adalah suatu proses, suatu kegiatan dan bukan suatu hasil atau

²⁴ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar*, Jakarta: PT Rineka Cipta, Hal. 13f

²⁵ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta

tujuan. Belajar bukan hanya mengingat, akan tetapi lebih luas dari pada itu, yakni mengalami.²⁶

Menurut Nana Sudjana prestasi/hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya.²⁷ Prestasi adalah sesuatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu ataupun kelompok. Apa yang dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar disebut prestasi. Tentang apa yang telah dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar mengajar ada yang menyebutnya dengan istilah hasil belajar.

Prestasi belajar adalah apa yang telah dicapai oleh siswa setelah melakukan kegiatan belajar. Pengertian ini menggambarkan bahwa prestasi merupakan hasil pencapaian siswa dalam belajar yang diperoleh dari evaluasi, dan dinyatakan dalam bentuk skor dan nilai. Prestasi belajar seorang siswa diukur dengan cara membandingkannya dengan prestasi yang dicapai oleh teman-teman sekelas atau kelompoknya.²⁸

Pemberian skor pada atau nilai siswa merujuk pada hasil perbandingan antara skor-skor yang diperoleh teman-teman sekelompoknya dengan skornya sendiri.²⁹ Prestasi adalah hasil yang

²⁶ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, Jakarta: PT Bumi Aksara, Hal. 36

²⁷ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 22.

²⁸ Hasbiah, *Pengaruh Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Prestasi Belajar Siswa di SMK Pondok Pesantren Darel hikmah*, 2008, Pekanbaru: Skripsi UIN SUSQA, Hal 12.

²⁹ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Hal. 216.

telah dicapai seseorang dalam melakukan kegiatan. Gagne menyatakan bahwa prestasi belajar dibedakan menjadi lima aspek, yaitu : kemampuan intelektual, strategi kognitif, informasi verbal, sikap dan keterampilan. Menurut Bloom dalam buku Suharsimi Arikunto bahwa prestasi/hasil belajar dibedakan menjadi tiga aspek yaitu *kognitif, afektif dan psikomotorik*. Prestasi merupakan kecakapan atau hasil kongkrit yang dapat dicapai pada saat atau periode tertentu. Berdasarkan pendapat tersebut, prestasi dalam penelitian ini adalah hasil yang telah dicapai siswa dalam proses pembelajaran.³⁰

Dalam sistem pendidikan nasional rumusan tujuan pendidikan, baik tujuan kurikuler maupun tujuan instruksional, menggunakan klasifikasi prestasi/hasil belajar dari Benyamin Bloom yang secara garis besar membaginya dalam tiga ranah, yakni ranah kognitif, ranah afektif, dan ranah psikomotorik.³¹

b. Ukuran Prestasi Belajar

Ada beberapa alternatif norma pengukuran prestasi belajar sebagai indikasi keberhasilan siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar. Diantaranya norma pengukuran tersebut adalah:

- 1) Norma skala angka 0 sampai 10 (0-10)
- 2) Norma skala angka 0 sampai 100 (0-100)

³⁰ <http://sunartombs.wordpress.com/2009/01/05/pengertian-prestasi-belajar> diakses pada tanggal 06 Juni 2014

³¹ Nana Sudjana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakary, Hal. 22.

Angka terendah yang menyatakan kelulusan/keberhasilan belajar skala 0-10 adalah 5,5 atau 6, sedangkan untuk skala 0-100 adalah 55 atau 60. Selain norma-norma tersebut, ada norma lain dinegara kita yang baru berlaku diperguruan tinggi, yaitu norma prestasi belajar dengan menggunakan simbol huruf-huruf A, B, C, D, dan E. Simbol huruf-huruf ini dapat dipandang sebagai terjemahan dari simbol angka-angka sebagaimana tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel II.1.

**PERBANDINGAN NILAI ANGKA , HURUF,
DAN PREDIKATNYA**

Simbol-Simbol Nilai		
Angka	Huruf	Predikat
$8 - 10 = 80 - 100 = 3,1 - 4$	A	Sangat Baik
$7 - 7,9 = 70 - 79 = 2,1 - 3$	B	Baik
$6 - 6,9 = 60 - 69 = 1,1 - 2$	C	Cukup
$5 - 5,9 = 50 - 59 = 1$	D	Kurang
$0 - 4,9 = 0 - 49 = 0$	E	Gagal

Perlu diketahui bahwa simbol nilai angka yang berskala antara 0 sampai 4 seperti tampak pada tabel diatas lazim dipakai diperguruan tinggi.³²

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar

Menurut Ngalim Purwanto, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar adalah faktor internal dan faktor eksternal.³³

³² Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar*, Hal. 219- 221

³³ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, Hal. 107

- 1) Faktor Internal terdiri dari:
 - a) Fisiologi antara lain: kondisi Fisik dan kondisi Panca Indra
 - b) Psikologi antara lain: Bakat, Minat, Kecerdasan, Motivasi, Kemampuan Kognitif
- 2) Faktor Eksternal terdiri dari:
 - a) Lingkungan antara lain: Alam dan Sosial
 - b) Instrumental antara lain: Kurikulum/Bahan Pelajaran, Guru/Pengajar, Sarana dan Fasilitas, Administrasi/Manajemen.

Sebenarnya Banyak sekali **faktor-faktor** yang dapat **mempengaruhi** pencapaian **hasil belajar atau prestasi belajar**.

Orang tua pun perlu untuk mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi proses belajar pada anak mereka, sehingga orang tua dapat mengenali penyebab dan pendukung anak dalam berprestasi.

Berikut adalah faktor-faktor yang perlu diperhatikan:³⁴

- 1) Faktor dari dalam diri
 - a) **Kesehatan**
 Apabila kesehatan anak terganggu dengan sering sakit kepala, pilek demam dan lain-lain, maka hal ini dapat membuat anak tidak bergairah untuk mau belajar. Secara psikologi, gangguan pikiran dan perasaan kecewa karena konflik juga dapat mempengaruhi proses belajar.
 - b) **Intelegensi.**
 Faktor intelegensi dan bakat besar sekali pengaruhnya terhadap kemampuan belajar anak. Menurut *Gardner* dalam *teori Multiple Intelligence*, intelegensi memiliki tujuh dimensi yang semiotonom, yaitu linguistik, musik, matematik logis, visual spesial, kinestetik fisik, sosial interpersonal dan intrapersonal.

³⁴ <http://www.psikologizone.com/factor-yang-mempengaruhi-prestasi-belajar-anak>. di akses 04 Juni 2014

c) **Minat dan Motivasi**

Minat yang besar terhadap sesuatu terutama dalam belajar akan mengakibatkan proses belajar lebih mudah dilakukan. Motivasi merupakan dorongan agar anak mau melakukan sesuatu. Motivasi bisa berasal dari dalam diri anak ataupun dari luar lingkungan.

d) **Cara belajar**

Perlu untuk diperhatikan bagaimana teknik belajar, bagaimana bentuk catatan buku, pengaturan waktu belajar, tempat serta fasilitas belajar.

2) **Faktor dari Lingkungan**

a) **Keluarga**

Situasi keluarga sangat berpengaruh pada keberhasilan anak. Pendidikan orang tua, status ekonomi, rumah, hubungan dengan orangtua dan saudara, bimbingan orang tua, dukungan orang tua, sangat mempengaruhi prestasi belajar anak.

b) **Sekolah**

Tempat, gedung sekolah, kualitas guru, perangkat kelas, relasi teman sekolah, rasio jumlah murid per kelas, juga mempengaruhi anak dalam proses belajar.

c) **Masyarakat**

Apabila masyarakat sekitar adalah masyarakat yang berpendidikan dan moral yang baik, terutama anak-anak mereka. Hal ini dapat sebagai pemicu anak untuk lebih giat belajar.

d) **Lingkungan sekitar**

Bangunan rumah, suasana sekitar, keadaan lalu lintas dan iklim juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan belajar.

Berdasarkan penjabaran diatas, tampak jelas bahwa guru termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa, guru turut menentukan bagaimana keberhasilan siswa terutama meningkatkan prestasi belajar siswa, guru juga merupakan petugas lapangan dalam pendidikan, guru yang setiap hari bergaul dengan siswa yang merupakan objek pokok dalam pendidikan dan memberikan pengajaran. Hal ini berarti segala sesuatu yang dilakukan dan sikap guru dalam proses belajar mengajar mempengaruhi hasil yang akan diperoleh siswa, termasuk salah satunya motivasi yang dimiliki guru dalam mengajar, ini akan berpengaruh kepada siswa.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian tujuan pembelajaran secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru, diantaranya adalah faktor intern berupa motivasi kerja guru.

Motivasi kerja guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan tentang kejelasan apa dan bagaimana yang harus dikerjakan dalam mengajar. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika

melaksanakan tugas, ulet, minat yang tinggi dalam memecahkan masalah-masalah pembelajaran, masalah-masalah siswa, penuh kreatif dan sebagainya yang akan berakibat bahwa siswa juga bersemangat dalam belajar, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap tercapainya prestasi belajar yang memuaskan. Sebaliknya jika guru memiliki motivasi kerja yang rendah, maka hal tersebut akan berdampak kepada turunnya semangat belajar siswa yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian hasil belajar atau prestasi belajar siswa.

B. Penelitian yang Relevan

1. Irsan Wardi, mahasiswa Program Studi Pendidikan agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2007 meneliti dengan judul Motivasi Guru dalam Melaksanakan Tes Formatif dalam Proses Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Muarasipongi Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan analisis datanya dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi guru dalam melaksanakan tes formatif tergolong rendah. Dan rendahnya motivasi guru dalam melaksanakan tes formatif dalam proses pembelajaran disebabkan beberapa hal.
2. Zulhasni, mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2006 meneliti dengan judul Hubungan antara Motivasi Kerja Guru dengan Efektifitas Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di SD 030 Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitiannya koefisien korelasi sederhana mengenai hubungan antara motivasi dengan efektifitas kerja adalah ($r_y = 0,523$), artinya motivasi

mempunyai hubungan yang positif dan kuat dengan variabel terikat, sedangkan $t_{hitung} = 2,60$ lebih besar dari $t_{table} = 2,42$, sehingga koefisien korelasi antara kedua variabel sangat signifikan dan tidak bisa diabaikan.

3. Ermalina, mahasiswa PGMI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2007 meneliti dengan judul *Motivasi Guru Pendidikan Agama Islam dalam Melaksanakan Metode Acceleratif Learning di Sekolah Dasar Islam As-Shofa Pekanbaru*. Berdasarkan penelitiannya yang bersifat deskriptif, data yang didapat dilapangan dianalisis kualitatif dan berdasarkan hasil penelitiannya yang ia lakukan bahwa motivasi guru dalam melaksanakan metode *Acceleratif Learning* disekolah dasar islam As-Shofa Pekanbaru dikategorikan “tinggi” dengan persentase 86,6%.

Meskipun penelitian-penelitian di atas berkaitan dengan motivasi dan motivasi kerja guru sama dengan penelitian yang penulis lakukan, namun baik penelitian Irsan Wardi, Zulhasni maupun Ermalina berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Irsan Wardi meneliti tentang motivasi guru dalam melaksanakan tes formatif, Zulhasni meneliti hubungan motivasi kerja dengan efektifitas kerja dan Ermalina meneliti motivasi guru PAI dalam melaksanakan metode *Acceleratif Learning*, sedangkan penulis meneliti pengaruh motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pembangunan Umat Islam Teratak Kecamatan Rumbio Jaya. Oleh karena itu penulis berkeyakinan bahwa penelitian penulis dengan judul di atas belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

C. Konsep Operasional

Konsep operasional ini merupakan penjabaran dalam bentuk konkrit dari konsep teoretis agar mudah dipahami dan sebagai acuan dilapangan penelitian. Untuk memberikan batasan terhadap kerangka teoretis yang ada agar lebih mudah untuk dipahami dan dapat diukur, hal ini perlu untuk memudahkan penulis dalam penelitian untuk mengumpulkan data di lapangan. Adapun variabel yang akan dioperasionalkan adalah motivasi kerja guru (variabel X) dan prestasi belajar siswa (variabel Y).

1. Motivasi Kerja Guru (Variabel X)

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaannya, secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik. Motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah motivasi kerja guru menurut penilaian atau tanggapan siswa yang diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Guru disiplin dalam mengajar.
- b. Guru berusaha mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
- c. Guru memeriksa hasil kerja siswa dengan segera.
- d. Guru mengajar dengan menggunakan metode yang bervariasi yang membuat siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.
- e. Guru menggunakan media pembelajaran agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran.
- f. Guru membantu siswa yang mengalami kesulitan memahami materi pelajaran.
- g. Guru meningkatkan kreativitas siswa dalam belajar.
- h. Guru menciptakan suasana dan hubungan yang baik dengan siswa dalam proses pembelajaran.
- i. Guru minta siswa bersikap disiplin dalam belajar

2. Prestasi Belajar Siswa (Variabel Y)

Prestasi belajar adalah hasil yang telah dicapai siswa dalam proses pembelajaran. Indikator prestasi belajar yang digunakan adalah hasil rata-rata yang telah dicapai siswa setelah mengalami proses pembelajaran mata-mata pelajaran agama berbentuk nilai atau skor yang tertuang dalam buku raport semester genap Tahun Ajaran 2013/2014.

D. Asumsi dan Hipotesis

1. Asumsi

Asumsi yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi belajar siswa dipengaruhi berbagai faktor.
- b. Motivasi kerja guru mempengaruhi prestasi belajar siswa.

2. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teoretik dan konsep operasional di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pembangunan Umat Islam Teratak Kecamatan Rumbio Jaya.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa di Madrasah Tsanawiyah Yayasan Pembangunan Umat Islam Teratak Kecamatan Rumbio Jaya.